



Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Fawaida Ilmalmaula¹, Rinna Damayanti², Himmatut Taqiyah³, Imam Al-Ghazali⁴, Mu'allimin⁵

¹⁻⁵ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

*Email : fawaidailma@gmail.com, rinnadamayanti.123@gmail.com, himmatuttaqiyah199@gmail.com, ghazaliimamghazali7@gmail.com, muualimin@gmail.com

Abstract : *Employee welfare is a critical issue in the modern business world, where work pressure, burnout, and work-life imbalance can affect productivity and employee retention. This study aims to explore the role of Human Resource Management (HRM) in improving employee welfare through various strategies, including skill development, holistic well-being enhancement, career development, and psychological management. The research method used is a descriptive qualitative literature review, collecting and analyzing data from various sources such as journal articles, books, and research reports. The results indicate that HRM practices such as training, reward systems, and psychological support significantly contribute to enhancing employee welfare. Additionally, effective communication and adaptive leadership also play a crucial role in creating a supportive work environment. This study highlights the importance of a holistic approach and the adaptation of HRM practices according to organizational context and local culture.*

Keywords : *Employee welfare, Human Resource Management, effective communication.*

Abstrak : Kesejahteraan karyawan merupakan isu kritis dalam dunia bisnis modern, di mana tekanan kerja, burnout, dan ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat memengaruhi produktivitas dan retensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui berbagai strategi, termasuk pengembangan keterampilan, peningkatan kesejahteraan holistik, pengembangan karir, dan manajemen psikologis. Metode yang digunakan adalah literatur review dengan pendekatan kualitatif deskriptif, mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber seperti artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM seperti pelatihan, sistem reward, dan dukungan psikologis secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Selain itu, komunikasi efektif dan kepemimpinan adaptif juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Penelitian ini menyoroti pentingnya pendekatan holistik dan adaptasi praktik MSDM sesuai dengan konteks organisasi dan budaya lokal.

Kata Kunci : Kesejahteraan karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Komunikasi Efektif

1. PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan kini menjadi topik penting dalam dunia bisnis modern, terutama dalam menghadapi berbagai tantangan seperti beban kerja tinggi, kelelahan mental (burnout), serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kondisi kesejahteraan yang rendah tidak hanya berdampak negatif terhadap produktivitas individu, tetapi juga berpengaruh terhadap retensi tenaga kerja dan tingkat kepuasan kerja secara menyeluruh. Oleh karena itu, perusahaan perlu menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas dalam strategi manajemen mereka.

Dalam konteks ini, peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi sangat sentral. Fungsi MSDM tidak hanya sebatas mengelola tenaga kerja, tetapi juga merancang

kebijakan dan program yang dapat menunjang kesejahteraan secara fisik, mental, dan emosional. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa praktik-praktik MSDM seperti pelatihan, pengembangan karir, serta program work-life balance terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Salah satu temuan dari penelitian Jiang (2020) mengungkapkan bahwa sistem penghargaan dan pengakuan yang tepat mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja.

Namun demikian, meskipun berbagai bukti telah menunjukkan adanya hubungan positif antara implementasi MSDM dan peningkatan kesejahteraan karyawan, efektivitasnya masih beragam tergantung pada jenis organisasi dan konteks pelaksanaannya. Banyak studi yang berfokus pada organisasi besar, sedangkan pelaksanaan MSDM di sektor usaha kecil dan menengah (UKM) belum banyak dieksplorasi. Selain itu, aspek budaya dan kondisi lokal juga sering kali belum mendapatkan perhatian yang cukup dalam penelitian terdahulu, padahal kedua faktor tersebut berpotensi besar dalam memengaruhi efektivitas praktik MSDM.

Dengan demikian, diperlukan kajian lebih lanjut untuk memahami bagaimana strategi MSDM dapat diadaptasi secara tepat di berbagai jenis organisasi dengan mempertimbangkan konteks lokal dan budaya setempat. Penelitian ini berupaya memberikan kontribusi terhadap pemahaman tersebut melalui eksplorasi peran MSDM dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dari perspektif literatur yang relevan.

2. METODE

Pemikiran ini menggunakan pendekatan subjektif grafis dengan strategi survei penulisan sebagai strategi paling utama dalam pengumpulan dan pemeriksaan informasi. Pendekatan ini bertujuan untuk membedakan, menilai, dan mensintesis berbagai tulisan penting dalam rangka memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang manajemen konflik dalam organisasi masyarakat, khususnya dalam sistem pemikiran Islam.

Sumber informasi yang digunakan dalam pemikiran ini mencakup berbagai catatan ilmiah, seperti artikel dari jurnal akademis, buku referensi, laporan penelitian, dan arsip lain yang secara khusus membahas tema manajemen konflik, organisasi masyarakat, dan pendekatan Islam terhadap penentuan konflik.

Selain itu, referensi tambahan juga diperoleh dari makalah konferensi, publikasi resmi pemerintah dan organisasi non-pemerintah, serta karya akademis mahasiswa di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, khususnya yang berasal dari penerimaan mahasiswa baru tahun 2022. Persiapan pengumpulan informasi dilakukan melalui pencarian yang efisien dalam basis data ilmiah seperti Google Search dan perpustakaan digital

perguruan tinggi, dengan menggunakan kata kunci seperti manajemen konflik, organisasi masyarakat Islam, dan pendekatan Islam terhadap manajemen konflik.

Tabel.1

No	Penulis	Judul	Nama Jurnal	Metode	Temuan
1.	Innayatul Hikma, Hendra Riofita	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Di Bank Muamalah	Jurnal Pendidikan Tambusai 4 Volume 8 Nomor 3 Tahun 2024	Strategi yang digunakan dalam penelitian ini dapat berupa strategi penelitian subjektif deskriptif, yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menampilkan informasi yang jelas tentang fenomena yang dipertimbangkan. Pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan prosedur yang meminimalkan dampak pada lingkungan belajar, sehingga menciptakan pemahaman yang lebih benar tentang alur dalam proses belajar mengajar.	Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif, termasuk praktik rekrutmen yang tepat, pengembangan karir, dan kompensasi yang adil, dapat menciptakan kesejahteraan yang optimal bagi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan sejahtera cenderung lebih termotivasi dan produktif, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi, seperti yang terlihat pada Bank Muamalah. Selain itu, strategi pengembangan SDM yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan bank juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing di pasar perbankan Syariah.
2.	Ipan Pauji, Nunung Nurhasanah	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur	SEIKO : Journal of Management & Business, 5(2), 2022	Strategi yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan meninjau literatur (library research) untuk mengembangkan pengetahuan yang telah diteliti sebelumnya. Langkah-langkah	Penerapan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik berkontribusi pada kepuasan dan loyalitas pelanggan, yang pada gilirannya

				yang dilakukan meliputi persiapan alat, penyusunan daftar pustaka, dan pengelolaan bahan penelitian yang diperoleh	meningkatkan kualitas perusahaan. Selain itu, keunggulan kompetitif perusahaan sangat ditentukan oleh praktik MSDM yang diterapkan, di mana strategi MSDM yang tepat dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing.
3.	Abdi Sakti Walenta, Ruri Arrang, Afriyanti, Anna Maria Hilda Songbes, May Vitha Ramadhan i, Devin Mahendik a	MANAJEME N SUMBER DAYA MANUSIA BERKELANJ UTAN : PRAKTIK TERBAIK UNTUK MENINGKA TKAN KESEJAHTE RAAN KARYAWAN DAN KINERJA ORGANISAS I	Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Volume 7 Nomor 1, 2023	Strategi penelitian yang digunakan dalam artikel ini dapat berupa pendekatan survei sistematis. Pendekatan ini mempertimbangk a n poin-poin untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyusun temuan dari pertimbangan yang terkait dengan pengelolaan aset manusia yang layak. Tahap-tahap penelitian mencakup penyajian sumber daya penulisan, jaminan kriteria penyertaan dan pelarangan, penelitian penulisan, evaluasi kualitas, ekstraksi informasi, dan penggabungan temuan.	Praktik – praktik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan, seperti keseimbangan kerja hidup, dukungan psikologis, kesehatan keseluruhan, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Implementasi tanggung jawab sosial dan lingkungan dalam manajemen SDM berkelanjutan juga berkontribusi pada persepsi positif dari para pemangku kepentingan dan pembangunan berkelanjutan secara keseluruhan
4.	Arif Rohman Hakim	KONSEP MANAJEME N SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KESEJAHTE R AAN RAKYAT DI	Journal of Economics and Business UBSVol. 12 No. 4 Juli Agustus 2023	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi literatur. Penelitian ini melibatkan analisis beberapa	Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat di era tantangan digital. Beberapa poin utama yang ditemukan

		ERA TANTANGA N DIGITAL		buku, jurnal, dan sumber bacaan lainnya untuk mendukung data penelitian. Analisis data dilakukan melalui pengamatan dari sumber-sumber tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kesejahteraan rakyat di era tantangan digital	adalah: 1) Pengembang an Keterampil an Digital, Manajemen SDM yang efektif harus fokus pada pengembang an keterampilan digital untuk mempersiapkan tenaga kerja menghadapi perubahan teknologi 2) Pemilihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Proses pemilihan dan penempatan tenaga kerja yang tepat sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan kesejahteraa n Masyarakat 3) Pengelolaan Kinerja yang Efisien, Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan, pada gilirannya, kesejahteraa n rakyat 4) Keseimbang an Kerja Hidup, Kebijakan yang mendukung keseimbang an
--	--	------------------------------	--	---	--

					antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, seperti fleksibilitas waktu dan dukungan kesehatan, sangat penting untuk kesejahteraan karyawan 5) Dampak Pandemi, Penelitian juga mencatat bahwa pandemi Covid-19 telah mempengaruhi banyak usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), namun ada juga yang berhasil beradaptasi dan bahkan berkembang.
5.	Shofia Aula, Syarifa Hanoum, dan Prahardika Prihananto	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Literatur Studi	JURNAL SAINS DAN SENI ITS Vol. 11, No. 1 (2022)	Metode penelitian yang digunakan dalam adalah literatur, bertujuan studi ini studi yang untuk memahami perkembangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan organisasi dalam menghadapi krisis dan ketidakpastian. Penelitian ini juga	Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dapat meningkatkan resiliensi mereka dalam menghadapi krisis dan ketidakpastian. Beberapa faktor kunci yang mendukung resiliensi organisasi meliputi: 1) Pelatihan dan Pengembangan, Pelatihan untuk

				mempertimbangkan implikasi manajerial yang dapat membantu organisasi bisnis dalam meningkatkan resiliensi	meningkatkan keahlian karyawan, terutama dalam bidang teknologi dan manajemen stres, sangat penting untuk menghadapi tantangan yang muncul akibat krisis seperti pandemi Covid 19 2) Kesehatan dan Keamanan Karyawan, Lingkungan kerja yang aman dan dukungan psikologis positif, seperti komunikasi yang berorientasi pada resiliensi, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan 3) Praktik manajemen sumber Daya Manusia (MSDM), Praktik MSDM yang jelas mengenai jenjang karier, penghargaan karyawan, dan keamanan kerja dapat membantu karyawan pulih dengan cepat dari kesulitan
--	--	--	--	---	--

					4) Konektivitas dan Kolaborasi, Membangun lingkungan kerja yang kolaboratif dan ramah psikologis dapat meningkatkan bonding antaranggota tim, yang pada gilirannya mendukung resiliensi organisasi.
--	--	--	--	--	---

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan Karyawan untuk Meningkatkan Kesejahteraan

Dalam lingkungan kerja masa kini yang terus berubah, pengembangan sumber daya manusia menjadi elemen vital bagi keberhasilan suatu organisasi. Karyawan tidak hanya dianggap sebagai tenaga kerja semata, melainkan sebagai aset utama yang perlu terus ditingkatkan kemampuannya agar dapat menghadapi dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks. Globalisasi, kemajuan teknologi, dan pergeseran demografis mendorong organisasi untuk menyeimbangkan antara pencapaian laba dan peningkatan kapasitas karyawan sebagai keunggulan kompetitif.

Kesejahteraan tenaga kerja kini dipandang sebagai fondasi utama dalam mendukung keberhasilan perusahaan modern. Lebih dari sekadar tanggung jawab sosial, kesejahteraan karyawan dianggap sebagai bentuk investasi strategis yang berdampak positif terhadap produktivitas, inovasi, serta keberlangsungan organisasi. Divisi Manajemen SDM memegang peranan penting dalam memastikan terciptanya kesejahteraan tersebut, dengan cara menyusun kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup, kesehatan mental, serta pertumbuhan profesional.

Sebagai ilustrasi, perusahaan berbasis teknologi yang ingin terus berkembang perlu memastikan bahwa stafnya memiliki keahlian terkini, seperti dalam bidang coding, analisis data, atau desain digital. Melalui pelatihan internal maupun eksternal, perusahaan dapat membentuk karyawan yang tidak hanya mumpuni secara teknis tetapi juga memiliki semangat

inovatif, sehingga menghasilkan produk unggulan, meningkatkan efisiensi, dan mendorong profitabilitas. Selain itu, upaya pengembangan karyawan juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi serta kepuasan kerja karena mereka merasa dihargai dan didukung untuk berkembang.

Transformasi digital menuntut organisasi untuk tanggap dan fleksibel dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu, strategi pengembangan karyawan menjadi hal mendesak demi menjamin kesejahteraan dan keberlangsungan organisasi dalam era digital saat ini.

1. Pengembangan keterampilan dan kompetensi

Kinerja optimal karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pencapaian target, namun juga oleh keahlian, tanggung jawab, dan efektivitas mereka dalam memenuhi tujuan perusahaan. Kualitas layanan yang ditawarkan suatu organisasi bergantung pada performa staf, yang terbentuk melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan merujuk pada proses sistematis yang bertujuan untuk memperkuat keterampilan dan kapabilitas individu secara terus-menerus. Penting untuk memahami bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan pengembangan yang unik, sehingga pendekatan pelatihan harus disesuaikan secara personal. Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan akan memacu karyawan untuk senantiasa mencari inovasi serta meningkatkan kemampuan diri.

2. Peningkatan Kesejahteraan Holistik

Pendekatan kesejahteraan holistik menekankan perbaikan kualitas hidup karyawan secara menyeluruh, mencakup dimensi fisik, mental, emosional, dan spiritual. Strategi ini mengakui bahwa karyawan akan memberikan kontribusi terbaik saat kebutuhan pribadi dan profesionalnya terpenuhi. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta retensi tenaga kerja.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kunci dalam mewujudkan kesejahteraan ini. Kebijakan fleksibilitas kerja, layaknya jadwal kerja yang dapat disesuaikan atau opsi kerja dari rumah, yang memungkinkan karyawan dalam mengatur tanggung jawab pribadi tanpa mengorbankan profesionalisme. Selain itu, pelatihan berbasis kompetensi dan akses pembelajaran yang berkesinambungan akan memperkuat keterampilan karyawan dan menjaga daya saing mereka dalam dunia kerja yang terus berubah.

3. Pengembangan Karir

Stone mendefinisikan pengembangan karir sebagai upaya terstruktur dalam mempersiapkan karyawan untuk peran-peran tertentu di masa depan dalam suatu organisasi. Sementara itu, menurut Fahmi, proses ini mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan,

serta sikap kerja agar karyawan dapat memenuhi tuntutan yang terus berkembang. Hasto Joko Nur Utomo dan M.Yani faktor mengatakan bahwa ada beberapa yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

- a. Hubungan antar pegawai dan organisasi
- b. Personal pegawai
- c. Sebuah faktor eksternal
- d. Politik di organisasi
- e. Sistem apresiasi

Aset manusia merupakan sumber daya perusahaan karena memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Aset manusia bersifat adaptif, kualitasnya dapat naik atau turun, karena SDM yang terdiri dari karyawan, supervisor, dan posisi atasan harus diberikan pembekalan agar kemampuan yang dimiliki sulit dan keterampilan yang dimiliki lebih berkembang dan mampu menyesuaikan diri dengan teknologi terkini.

Peran Manajemen Psikologis dalam Menjaga Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Di tengah dinamika kerja yang penuh tekanan dan ketidakpastian, perhatian terhadap kesehatan mental karyawan menjadi semakin penting. Kesejahteraan psikologis kini dipandang sebagai komponen esensial dalam mendukung keberlangsungan dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajemen psikologis perlu diterapkan secara sistematis untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung keseimbangan emosional karyawan.

Manajemen psikologis merujuk pada serangkaian pendekatan strategis yang dirancang oleh organisasi untuk menunjang kondisi mental karyawan. Pendekatan ini melibatkan pelaksanaan program seperti layanan konseling di tempat kerja, pelatihan pengelolaan stres, serta penguatan budaya kerja yang inklusif dan suportif. Dengan menyediakan fasilitas ini, organisasi dapat membantu individu dalam menghadapi berbagai tekanan, baik dari pekerjaan maupun dari kehidupan pribadi, yang berdampak positif pada semangat kerja dan performa.

Pemimpin yang mampu membaca dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi psikologis karyawan berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Kepemimpinan adaptif seperti ini tidak hanya membangun empati, tetapi juga meningkatkan keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi. Fleksibilitas dalam pengambilan keputusan dan pemberian otonomi kerja juga menjadi faktor pendukung kesejahteraan psikologis.

Salah satu elemen penting dari manajemen psikologis adalah pemberdayaan psikologis. Ketika individu merasa dihargai, dipercaya, dan memiliki kendali atas pekerjaannya, mereka

cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja. Dimensi-dimensi seperti makna dalam pekerjaan (meaning), keyakinan atas kemampuan diri (competence), otonomi (self-determination), dan pengaruh terhadap hasil kerja (impact) sangat berpengaruh dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

Organisasi yang mengutamakan pemberdayaan psikologis dapat membangun budaya kerja yang lebih positif. Strategi ini dapat diwujudkan melalui pelatihan kompetensi, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta pengakuan atas pencapaian. Dengan begitu, rasa memiliki dan loyalitas karyawan pun meningkat, yang akhirnya berdampak pada produktivitas dan stabilitas organisasi.

Selain itu, penyediaan program keseimbangan kehidupan kerja, seperti waktu kerja yang fleksibel, fasilitas olahraga, meditasi, dan konseling profesional, dapat mengurangi tekanan mental dan meningkatkan kesehatan psikologis. Apresiasi terhadap kontribusi individu, serta komunikasi terbuka antara pimpinan dan staf, turut membentuk suasana kerja yang kondusif dan mendorong kesejahteraan mental secara menyeluruh.

Layanan konseling di tempat kerja telah terbukti efektif dalam mengatasi tekanan mental dan konflik personal. Program seperti ini mampu membantu karyawan mengelola stres, menumbuhkan ketahanan mental, serta memperbaiki hubungan interpersonal dalam tim kerja. Efek positif dari strategi ini mencakup peningkatan kinerja, kepuasan kerja, serta loyalitas terhadap perusahaan.

Dengan demikian, manajemen psikologis yang terencana dan terstruktur menjadi kunci dalam mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Kepemimpinan yang sensitif terhadap aspek mental dan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan emosional menjadi fondasi penting bagi organisasi yang ingin menciptakan sumber daya manusia yang sehat, produktif, dan berdaya saing.

Pentingnya Komunikasi dan Kepemimpinan dalam Menciptakan Kesejahteraan Karyawan

Komunikasi awalnya dari bahasa Latin *communis* atau dalam bahasa Inggris *common* berarti sama. Ketika kita melakukan komunikasi, itu berarti kita berusaha membuat kesamaan pikiran dengan seseorang. Maka arti sebenarnya dari komunikasi adalah metode untuk mencapai atau membuat koneksi. Pakar komunikasi mengatakan bahwa "komunikasi adalah metode pengiriman dan penerimaan gambar dengan makna yang terhubung". Ini menyiratkan bahwa komunikasi adalah bagian dari tindakan menyampaikan data dan pemahaman dengan menggunakan tanda-tanda yang sama. Komunikasi adalah mengeluarkan makna yang

dibagikan atau umum pada individu lain. Komunikasi adalah untuk menciptakan pemahaman bersama kepada orang lain. Ketika kita melakukan komunikasi, itu berarti kita berusaha membuat persamaan dalam perilaku dengan seseorang. Komunikasi adalah bertukar data antara dua individu atau lebih dan kelompok untuk mencapai sebuah pemahaman.

Komunikasi dapat menjadi kebutuhan hidup manusia. Harold D. Lasswell mendefinisikan komunikasi sebagai jawaban atas pertanyaan: *Who* (siapa), *Say what* (apa yang disampaikan), *In which channel* (melalui saluran apa), *To whom* (kepada siapa), *With what impact* (dampak apa). Kalimat ini kemudian dikenal dengan persamaan Lasswell. Dari apa yang dikemukakan Lasswell, secara garis besar mencakup komponen-komponen komunikasi, yaitu; komunikator, pesan yang disampaikan, media yang digunakan, komunikan/audience (khalayak), dan impact (dampak). Secara garis besar dapat diartikan bahwa komunikasi adalah tindakan penyampaian pesan dengan maksud menyamakan makna seseorang/lembaga (komunikator) dengan orang/audience (komunikan) yang lain.

Dilihat dari bentuknya, jenis komunikasi mencakup :

- a. Persona, terdiri : intrapersonal dan antersonal.
- b. Kelompok : *small group*, *large group*
- c. Komunikasi massa
- d. Komunikasi media

Adapun ditinjau dari sifatnya, komunikasi mencakup :

- a. Tatap muka
- b. Bermedia
- c. Verbal: lisan, tulisan
- d. Non verbal : kiasan/gestural, bergambar/pictorial.

Dilihat dari pendekatannya, komunikasi dapat diklasifikasikan menjadi beberapa teknik, yaitu informatif, persuasif, koersif atau instruktif, serta hubungan antarpribadi (*human relations*). Dari sisi tujuan, komunikasi bertujuan untuk mengubah sikap (*attitude change*), menggeser pendapat (*opinion change*), memodifikasi perilaku (*behavior change*), serta mendorong transformasi sosial (*social change*). Sementara itu, fungsi utama komunikasi mencakup memberikan informasi (*to inform*), mendidik (*to educate*), menghibur (*to entertain*), dan memengaruhi (*to influence*).

Melalui proses komunikasi, individu dapat menjalin hubungan sosial yang membuat kehidupan menjadi lebih bermakna. Beberapa kebutuhan dasar manusia bahkan hanya dapat dipenuhi melalui interaksi dan komunikasi dengan sesama. Semakin sering seseorang terlibat dalam aktivitas komunikasi, semakin banyak informasi yang diperoleh, yang pada akhirnya

meningkatkan peluang keberhasilan dalam kehidupan.

Di sisi lain, kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan memberikan dorongan kepada orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan menjadi elemen penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan diwujudkan melalui cara pemimpin berinteraksi secara konsisten dengan anggota timnya, baik melalui komunikasi verbal maupun tindakan nyata. Ketika seorang pemimpin secara konsisten menggabungkan perkataan dan perbuatannya dalam pola tertentu untuk mengarahkan bawahannya, hal tersebut mencerminkan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan sendiri merupakan hasil perpaduan antara filosofi, keterampilan, sifat pribadi, dan sikap yang diterapkan dalam memengaruhi orang lain. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil optimal.

Berbagai penelitian mendukung pentingnya komunikasi dalam berbagai konteks kehidupan. Boguszewski, misalnya, menyoroti peran komunikasi dalam pengembangan spiritual dan kesejahteraan sosial. Sementara itu, Syarifudin menekankan bahwa komunikasi yang efektif merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Sanusi dan rekan-rekannya juga menemukan bahwa komunikasi yang baik dapat mempercepat proses pengambilan keputusan serta meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian lainnya di bidang pendidikan menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh besar terhadap kinerja guru dan mutu pembelajaran.

Peneliti seperti Laswell menggarisbawahi pentingnya komunikasi yang konstruktif dalam membangun relasi, serta mendorong perubahan perilaku individu dan masyarakat. Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menjadi acuan bahwa komunikasi efektif sangat penting sebagai pertumbuhan pribadi, organisasi, serta komunitas sosial secara luas. Dalam lingkungan kerja, sebuah komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan berkontribusi dalam membentuk suasana kerja yang sehat, memperkuat kerja sama tim, dan meningkatkan kualitas organisasi.

Gaya komunikasi kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang autentik dan komunikasi yang transparan dalam organisasi turut memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan, terutama melalui peningkatan rasa percaya terhadap pemimpin dan institusi. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya memperkuat hubungan antarindividu dalam organisasi, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan kinerja dan kesejahteraan yang optimal.

Komunikasi antara pemimpin dan karyawan sangat penting untuk kesejahteraan karyawan. Berikut beberapa alasan mengapa komunikasi ini penting :

1. Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis

Karyawan yang merasa didengar dan dihargai oleh pemimpinnya cenderung lebih puas secara emosional. Mereka merasa aman untuk menyampaikan ide, kritik, atau masalah tanpa takut akan konsekuensi negatif.

2. Membangun Kepercayaan

Komunikasi terbuka dan jujur menciptakan kepercayaan antara pemimpin dan karyawan. Kepercayaan ini penting agar karyawan merasa nyaman dan memiliki loyalitas terhadap organisasi.

3. Mengurangi Stres dan Konflik

Ketika komunikasi berjalan lancar, miskomunikasi yang bisa menyebabkan stres dan konflik dapat diminimalkan. Pemimpin yang responsif juga dapat segera membantu menyelesaikan masalah yang muncul.

4. Meningkatkan Keterlibatan dan Motivasi

Pemimpin yang memberikan umpan balik positif, mengakui kontribusi, dan menyampaikan harapan secara jelas dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Mendorong Perkembangan Karier

Komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami jalur karier, target, serta kompetensi yang perlu dikembangkan. Ini berdampak langsung pada kesejahteraan karena karyawan merasa diperhatikan dalam aspek profesional mereka.

4. KESIMPULAN

Pengembangan karyawan merupakan aspek krusial dalam menghadapi tantangan era modern seperti, globalisasi, kemajuan teknologi, dan perubahan demokratis. karyawan bukan sekedar sumber daya, melainkan aset berharga yang perlu terus dikembangkan agar organisasi dapat bersaing secara efektif. kesejahteraan karyawan juga menjadi faktor penentu kesuksesan bisnis, karena berkaitan langsung dengan produktivitas, kreativitas, dan keberlanjutan perusahaan. adapun beberapa strategi pengembangan karyawan yang dapat meningkatkan kesejahteraan meliputi :

- 1) Pengembangan keterampilan dan kompetensi
- 2) Pendekatan holistik terhadap kesejahteraan
- 3) Pengembangan karir

- 4) Manajemen psikologis
- 5) Komunikasi dan kepemimpinan efektif

Dengan menerapkan strategi tersebut, diharapkan perusahaan meningkatkan kapasitas karyawan dan juga menciptakan budaya organisasi yang dapat mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan jangka panjang. Hasilnya, perusahaan akan memiliki SDM yang lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen, sehingga mendorong keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

5. PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penyusun mengucapkan banyak apresiasi kepada dosen pengampu mata kuliah Psikologi Manajemen yang telah memberikan tugas penulisan jurnal ini. Tugas ini telah memberikan wawasan dan pemahaman baru bagi penulis dalam mengkaji konsep-konsep dalam bidang psikologi manajemen, khususnya terkait manajemen sumber daya manusia.

Terima kasih kami ditujukan kepada rekan mahasiswa yang telah ikut andil melalui diskusi, masukan, dan semangat yang mendukung dalam proses disusunnya jurnal ini. Penyusun menyadari bahwa karya yang kami buat ini jauh dari sempurna, oleh sebab itu kami butuh kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan pada masa mendatang.

Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan, khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan psikologi manajemen, serta menjadi referensi yang berguna untuk pembaca khususnya yang tertarik pada topik ini.

6. DAFTAR REFERENSI/REFERENCES

- ‘7 Strategi Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan’, *Kelas HR*, 2023
<<https://kelashr.com/strategi-manajemen-sdm>>
- ‘Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan: Peran Pelatihan Dan Konseling Ilmu Psikologi Dalam Organisasi’, *Magister Psikologi Universitas Medan Area*, 2024
<<https://mpsi.uma.ac.id/meningkatkan-kesejahteraan-karyawan-peran-pelatihan-dan-konseling-ilmu-psikologi-dalam-organisasi/>>
- Abidin, Derianov, et al. "Pendekatan Holistik Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja." *Jurnal Cakrawala Akademika* 1.3 (2024):
- Akhmal, Akhwanul, Fitriani Laia, and Ruri Aditya Sari. "Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan." *Jurnal Bisnis Administrasi* 7.1 (2018): 1
- Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa. "Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18.1 (2017): 11
- Elshifa, Aria, and Article Info, ‘Efektivitas Konseling Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Karyawan’, 2.03 (2024)
- Fatmawati, Ira. "Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan

- Perilaku Kerja Organisasi." *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran* 2.1 (2022): 39-55.
- Nuraini, Lidya Siti, and Umi Anugrah Izzati, 'PERAWAT RUMAH SAKIT X SURABAYA Lidya Siti Nuraini Umi Anugerah Izzati Abstrak', *Jurnal Penelitian Psikologi*, 06.04 (2017), pp. 1–
- Rakhmaniar, Almadina. "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Komunikasi Pada Pemimpin Organisasi: Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Dikota Bandung." *SOSIAL: Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS* 1.4 (2023): 52-63.
- Ria Estiana, *Strategi Pengembangan Karyawan Berkelanjutan*, (Padang: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI), 2024) 1
- Ria Estiana, *Strategi Pengembangan Karyawan Berkelanjutan*, (Padang: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI), 2024) 3-5
- Selviyanti, Nur Hidayah, et al. "Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan." *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 8.4 (2023).